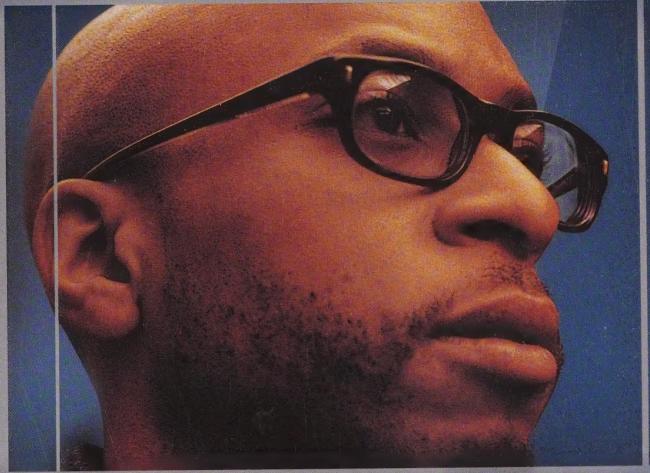


CANADIAN
HUMAN RIGHTS
COMMISSIONCOMMISSION
CANADIENNE DES
DROITS DE LA PERSONNE

RESPECT PROTECTION PROMOTION EQUITY

CA1
J720
- A56



3 1761 11765957 3

2008 ANNUAL REPORT

Canada

NATIONAL OFFICE

Canadian Human Rights Commission
344 Slater Street, 8th Floor
Ottawa, Ontario K1A 1E1
Telephone: 613-995-1151
Toll Free: 1-888-214-1090
TTY: 1-888-643-3304
Fax: 613-996-9661
Electronic Mail: info.com@chrc-ccdp.ca
Website: www.chrc-ccdp.ca

NATIONAL ABORIGINAL INITIATIVE

750 – 175 Hargrave Street
Winnipeg, Manitoba R3C 3R8
Telephone: 204-983-2189
Toll Free: 1-866-772-4880
TTY: 1-866-772-4840
Fax: 204-983-6132

REGIONAL OFFICES

ATLANTIC

504 – 5475 Spring Garden Road
Halifax, Nova Scotia B3J 3T2
Telephone: 902-426-8380
Toll Free: 1-800-999-6899
TTY: 1-888-643-3304
Fax: 902-426-2685

QUEBEC AND NUNAVUT

425 de Maisonneuve Blvd. West
Montréal, Quebec H3A 3G5
Telephone: 514-283-5218
Toll Free: 1-800-999-6899
TTY: 1-888-643-3304
Fax: 514-283-5084

ONTARIO

902 – 110 Yonge Street
Toronto, Ontario M5C 1T4
Telephone: 416-973-5527
Toll Free: 1-800-999-6899
TTY: 1-888-643-3304
Fax: 416-973-6184

ALBERTA, PRAIRIES AND NORTHWEST TERRITORIES

Canada Place
1645 – 9700 Jasper Avenue
Edmonton, Alberta T5J 4C3
Telephone: 780-495-4040
Toll Free: 1-800-999-6899
TTY: 1-888-643-3304
Fax: 780-495-4044

BRITISH COLUMBIA AND YUKON

301 – 1095 West Pender Street
Vancouver, British Columbia V6E 2M6
Telephone: 604-666-2251
Toll Free: 1-800-999-6899
TTY: 1-888-643-3304
Fax: 604-666-2386





CANADIAN
HUMAN RIGHTS
COMMISSION

COMMISSION
CANADIENNE DES
DROITS DE LA PERSONNE

Chief Commissioner *Présidente*

March 2009

The Honourable Noël A. Kinsella
Speaker of the Senate
The Senate
Ottawa, Ontario K1A 0A4



Dear Mr. Speaker,

Pursuant to section 61 of the *Canadian Human Rights Act* and section 32 of the *Employment Equity Act*, I have the honour to transmit the 2008 Annual Report of the Canadian Human Rights Commission to you for tabling in the Senate.

Yours sincerely,

Jennifer Lynch, Q.C.

Encl.

c.c.: Mr. Paul Bélisle
Clerk of the Senate and Clerk of the Parliaments

Ottawa, Canada K1A 1E1



CANADIAN
HUMAN RIGHTS
COMMISSION

COMMISSION
CANADIENNE DES
DROITS DE LA PERSONNE

Chief Commissioner Présidente

March 2009

The Honourable Peter Milliken, M.P.
Speaker of the House of Commons
House of Commons
Ottawa, Ontario K1A 0A6

Dear Mr. Speaker,

Pursuant to section 61 of the *Canadian Human Rights Act* and section 32 of the *Employment Equity Act*, I have the honour to transmit the 2008 Annual Report of the Canadian Human Rights Commission to you for tabling in the House of Commons.

Yours sincerely,

Jennifer Lynch, Q.C.

Encl.

c.c.: Ms. Audrey O'Brien
Clerk of the House of Commons

Ottawa, Canada K1A 1E1

TABLE OF CONTENTS

| | |
|--|----|
| Chief Commissioner's Message | 1 |
| The Commission's Mandate | 3 |
| Informing and Influencing Public Debate | 4 |
| Repeal of Section 67: Full Equality of First Nations People Before the Law | 4 |
| Freedom of Expression and Hate on the Internet | 6 |
| National Security and the Protection of Human Rights | 7 |
| Engaging the Public | 8 |
| Advancing the Human Rights System | 9 |
| Strengthening the Role of National Human Rights Institutions | 9 |
| The Universal Periodic Review | 10 |
| The Human Rights Report Card | 10 |
| Fostering a Collaborative and Interdependent Approach | 11 |
| Promoting Employment Equity | 11 |
| Facilitating Cooperation | 12 |
| Empowering Employers | 13 |
| Resolving Disputes | 14 |
| Litigation | 15 |
| About this Annual Report | 15 |



Digitized by the Internet Archive
in 2022 with funding from
University of Toronto

<https://archive.org/details/31761117659573>

CHIEF COMMISSIONER'S MESSAGE



Sixty years ago, the Universal Declaration of Human Rights united the world in recognizing values that transcend cultures and traditions. By embracing the Universal Declaration's principles and the civil, political, social and economic rights they are designed to protect, Canada has endeavoured to create a society known for its fairness, compassion and respect for all.

Celebrating this important anniversary with other members of Canada's human rights community reminded us that human rights are a responsibility that belongs to everyone. Building on the Declaration's legacy, our collective perseverance and innovation ensure that human rights continue to evolve to reflect our changing society.

The Commission continues to refine its approach to promoting and protecting the rights of every Canadian. Drawing inspiration and insight from our past accomplishments, we continue to serve as a dynamic human rights leader, anticipating emerging issues and developing innovative and practical responses.

The repeal of section 67 of the *Canadian Human Rights Act* gave more than 700,000 First Nations people full access to protection under the Act. As a major advocate of repeal for the past thirty years, the Commission has been proactive in providing research, consultations and guidance to First Nations organizations, as all stakeholders prepare to implement this monumental inclusion.

Journalists, legislators and the Canadian public participated in a passionate debate on the balance between freedom of expression and protecting Canadians from hatred. The Commission welcomed this discussion and launched a comprehensive review of section 13 of the *Canadian Human Rights Act* to assess whether the current model is the best approach to addressing electronic expressions of hate in Canada.

Within Canada's workplaces, the Commission continued to collaborate with employers to develop innovative discrimination prevention tools and initiatives that foster and sustain a human rights culture. Enhanced pre-audit support encouraged employers to fulfill their responsibilities set by the *Employment Equity Act* before they engaged in the audit process.

In fulfilling our mandate to deal with human rights complaints, the Commission continued to encourage people to find solutions using early dispute resolution processes – reducing emotional distress, strengthening morale, increasing productivity and saving time and money.

Internationally, we are ably fulfilling our role as Chair of the International Coordinating Committee of National Human Rights Institutions, leading that organization through an overhaul of its governance and fostering dynamic dialogues on thematic issues of major international importance.

The Commission noted with sadness the passing of its first Chief Commissioner, Mr. Gordon Fairweather. Mr. Fairweather was a human rights pioneer and visionary, whose unwavering drive to redefine human rights in Canada remains a source of inspiration in our work.

Within the Commission, we continue to nurture an internal culture of respect, dignity, and understanding. It is a privilege to lead people committed to fairness, compassion and respect. Their integrity, expertise and professionalism are the foundation of all that we achieve.

We believe in the difference that we make and are proud to lead the way in human rights promotion and practice.

Jennifer Lynch, Q.C.
Chief Commissioner
Canadian Human Rights Commission

THE COMMISSION'S MANDATE

The Canadian Human Rights Commission's founding legislation inspires a vision for Canada in which "all individuals should have an opportunity equal with other individuals to make for themselves the lives that they are able and wish to have," free from discrimination.

The Commission leads the administration of the *Canadian Human Rights Act* (CHRA) and ensures compliance with the *Employment Equity Act* (EEA). The CHRA prohibits discrimination on the grounds of race, national or ethnic origin, colour, religion, age, sex, sexual orientation, marital status, family status, disability and conviction for which a pardon has been granted. The EEA promotes equality in the workplace of the four designated groups: women, Aboriginal peoples, persons with disabilities, and members of visible minorities.

Both laws apply the principles of equal opportunity and non-discrimination to federal government departments and agencies, Crown corporations and federally regulated private sector organizations. The provinces and territories have laws similar to the CHRA that address discrimination.

Following many years of debate, the section of the CHRA that denied First Nations peoples full access to human rights law was repealed by Parliament in June 2008. The repeal is a milestone in the development of human rights law in Canada.

● Responsibilities

The Commission has a mandate under the CHRA to promote equality of opportunity and to protect individuals from discrimination in employment and in the provision of services. A key part of the Commission's mandate is to engage in promotion and prevention activities that will foster public understanding of the role and activities of the Commission and of its core principle: equality of opportunity. The mandate also includes receiving and processing complaints, investigating those that are determined to be within the Commission's jurisdiction, and making a determination as to the outcome: dismissal, conciliation, or a hearing by the Canadian Human Rights Tribunal. Throughout the complaints process, the Commission encourages settlements by providing opportunities for dialogue and mediation.

Under the EEA, the Commission audits federally regulated employers to ensure that they are providing equal opportunities for employment. In doing so, the Commission contributes to the elimination of employment barriers in the workplace.

Commissioners

Chief Commissioner: Jennifer Lynch, Q.C.

Deputy Chief Commissioner: David Langtry

Part-time Commissioners: Robin A.M. Baird, Sandi Bell, Yvonne M. Boyer, Roch A. Fournier



From left to Right: Robin A.M. Baird, Sandi Bell, Yvonne M. Boyer, Roch A. Fournier and David Langtry.

INFORMING AND INFLUENCING PUBLIC DEBATE

“Our progress is measured by our ability to be an effective influence within our rapidly changing society.”

Chief Commissioner Lynch speaking on June 17, 2008, during the Canadian Association of Statutory Human Rights Agencies' 2008 Annual Conference.

The constant and complex evolution of Canadian society directly influences the human rights landscape. The work performed by the Commission's legal experts, investigators, auditors, advisors and researchers all contributes to identifying human rights trends. In turn, proactive research initiatives and policy development stimulate informed discussion and support organizations looking for practical ways to integrate human rights into their daily practices.

The issues highlighted within this section represent some of the current and emerging human rights challenges shaping Canadian society.

Previously, section 67 impaired the Commission's ability to deal with status issues associated with the *Indian Act*, housing and education decisions made by Band Councils, and by-laws or federal government decisions pursuant to the *Indian Act*.

• Repeal of Section 67: Full Equality of First Nations People Before the Law

This year marked a significant milestone in Canadian human rights history. The repeal of section 67 of the *Canadian Human Rights Act* in June 2008 lifted the 30-year exemption on complaints related to the *Indian Act*, and extended full human rights protection to more than 700,000 First Nations people.

A three-year transition period built into the repeal legislation means that the *Canadian Human Rights Act* does not yet fully apply to First Nations governments, though the Act now applies to the federal government's administration of programs and services under the *Indian Act*.

The Repeal of Section 67

With the Repeal of section 67 the Commission is developing internal legal expertise in Aboriginal law. The Commission has also taken proactive steps to provide specialized training to front-line staff and developed guidelines for receiving complaints from Aboriginal people.

Now more than ever, it is clear that the situation of First Nations people is one of the most important human rights issues confronting Canada today. The reality for many First Nations communities is ongoing poverty and an increasing gap in living conditions compared with other Canadians. Improving this situation will require concrete action by all parties.

With the repeal of section 67, First Nations people now have a new avenue to raise concerns of discrimination. As well, the establishment of a Truth and Reconciliation Commission, and the government's apology to Aboriginal peoples for abuses experienced in residential schools are also both steps in the right direction.

The repeal of section 67 marks a beginning, not an end. The achievement of repeal brings new challenges, and heightened responsibility. One key responsibility is to increase awareness and understanding of human rights principles within the context of the unique histories and cultures of First Nations in Canada. This enormous task will require a new outlook on collective rights as they are balanced with individual rights and how they fit in the bigger perspective of advancing the human rights of Aboriginal peoples in Canada.

The three-year transition period provides an opportunity for First Nations governments to examine policies and practices to ensure that they respect and recognize the human rights of First Nations people in Canada under the *Canadian Human Rights Act*.

As we progress towards implementing repeal, the Commission looks forward to working closely with First Nations organizations to build a system that reflects and respects their cultures and traditional laws. Many communities already have their own ways of protecting these rights. The Commission and the Canadian public have much to learn from the rich history of traditional methods, which include healing circles and other elder-assisted processes.

Human rights issues are best resolved in the communities where they occur. Working together, we can ensure that the appropriate processes, resources and capacity are in place to do so.

Mental Health

It has been estimated that mental illness, in particular depression, will soon rank as the leading source of workplace disability. If not managed properly, workplace-related mental health issues can lead to increased rates or levels of illness and result in absenteeism, tension and conflicts between colleagues. Employee performance may deteriorate and morale may decline. Furthermore, negative attitudes toward mental illness lead to stereotypes, fear and discrimination. The stigma associated with mental illness can discourage or delay individuals from seeking treatment and can have major impact on a person's professional life.

As an employer, the Commission has responded to this emerging issue by creating an internal policy on mental health in the workplace. The policy outlines the accommodation process and provides guidance to help managers take proactive steps to ensure employees with a mental illness are offered appropriate accommodation.

Showcased at the Commission's 2008 Discrimination Prevention Forum in October, the policy has been made available to other organizations as a model they can adapt for their own use.

● Freedom of Expression and Hate on the Internet

Throughout 2008 there was a vigorous debate about freedom of expression and section 13 of the *Canadian Human Rights Act* – the section prohibiting the electronic transmission of hate messages.

Beyond the heated rhetoric, the current debate is part of a centuries-old question on where exactly the line should be drawn between one citizen's freedom of speech and another citizen's right to be protected from harm caused by vilification and hatred.

The freedom to express ideas and opinions is fundamental to both democracy and human rights. Exercising the right to freedom of expression takes place within a context of competing values. With freedom comes responsibility. Human rights are not hierarchical; in fact the rights structure is more accurately viewed as a matrix. As the 1993 United Nations Vienna Declaration explained: "All human rights are universal, indivisible and interdependent and interrelated. The international community must treat human rights globally in a fair and equal manner, on the same footing, and with the same emphasis."

Acknowledging that no right is absolute, it is up to legislatures and the courts to strike a balance when one right conflicts with another. The Supreme Court recognized this in its 1990 *Taylor* decision. The Court affirmed that the *Canadian Charter of Rights and Freedoms* allows for limitations on extreme forms of speech in order to protect other fundamental Charter values:

... It [hate speech] undermines the dignity and self-worth of target group members and ... contributes to disharmonious relations among various racial, cultural and religious groups, as a result eroding the tolerance and open-mindedness that must flourish in a multicultural society which is committed to the idea of equality...

Freedom of expression and section 13 of the *Canadian Human Rights Act* have proven to be facets of our society that continue to evolve. In 2001, the Act was amended to prohibit the use of the Internet or other electronic communication tools to disseminate hatred.

The rapid shift from print to electronic news meant that the media began operating inside the jurisdiction of section 13. The impact of this shift may not have been fully foreseen when the Act was amended.

The Review of Section 13 – the Moon Report

In 2008 the Commission initiated a comprehensive review of section 13 and its role in dealing with hate on the Internet. The review was designed to assess whether the current model is the best approach to dealing with electronic hate in Canada. The Commission retained leading constitutional law expert Richard Moon to conduct an independent study, as an integral component of the broader policy review.

Released in November, Professor Moon's report recommends that section 13 be repealed, leaving the police and the courts to handle all extreme forms of expression. The Report also recommends that if section 13 is not repealed, it should be reshaped to more closely resemble a criminal restriction on hate speech.

Professor Moon's report also confirmed that while perceptions exist that the Commission targets "offensive speech," this has not been the case. In fact, the Commission uses a narrow definition of "hate" derived from jurisprudence. His review found that: "section 13 cases that have been sent by the CHRC to the Tribunal and in which the Tribunal has found a breach of the section have almost all involved expression that is so extreme and hateful that it may be seen as advocating or justifying violence against the members of an identifiable group." Professor Moon's report is available on the CD-ROM included with this Annual Report.

The Commission is preparing to deliver a Special Report to Parliament in 2009 that will address what needs to change for the *Canadian Human Rights Act* to remain effective and that will suggest new collaborative approaches to combat hate speech.

Throughout 2008, the Commission welcomed the debate on how to best address hate on the Internet. Dedicated to ensuring that the *Canadian Human Rights Act* remains effective, the Commission's preliminary concern is helping all Canadians live with dignity and respect. Prohibiting hate is part of that responsibility.

Beyond human rights laws and the Criminal Code, finding the right balance between freedom of expression and the dignity and equality of all Canadians is a responsibility that belongs to all of us.

This issue raises the question: what kind of society do we want to live in? It calls into question whether to give free reign to extreme forms of expression, or take careful and reasonable measures to ensure that all Canadians can live in dignity and respect. That is the real challenge our society and the Commission must face.

● National Security and the Protection of Human Rights

Accountability is the driving principle behind our parliamentary democracy. It assures that the people hold governments accountable before Parliament for the responsibilities entrusted to them. One of these responsibilities is the obligation to ensure national security while protecting human rights.

According to the 2008 Speech from the Throne, "National security is the most fundamental duty of any national government to its citizens." Parliament has created a security community made up of organizations designed to protect our freedom, democracy, human rights and the rule of law. Their mandates vary from police services offered by the Royal Canadian Mounted Police, the issuance of travel documents by Passport Canada, to border control by the Canada Border Services Agency. Since 2001, with the adoption of the *Anti-Terrorism Act*, their responsibilities have grown, posing new challenges to the protection of human rights.

Human rights as defined by the *Canadian Human Rights Act* are about equal treatment for all. However, in an era of heightened security, this equality may be subject to abuse, especially where appropriate accountability measures are not in place. Accountability is a powerful means to prevent such violations, and it begins with recording each decision taken in the name of national security.

Very few people would deliberately treat others in a manner contrary to the *Canadian Human Rights Act*. Yet in the absence of accurate and factual information, people are prone to fall back on personal stereotypes or profiles. That is why collecting comprehensive data on such things as travel document requests, referrals to secondary search at the border, or stops for inspection are so important. Data collection permits a thorough analysis of the types of decisions made and their impact. Recording such decisions is necessary if organizations are to be held accountable by means of reporting their activities. This would also allow national security monitoring bodies to do their jobs. To date, security agencies and their oversight bodies have all recognized their responsibilities regarding the protection of human rights, but reporting on human rights is not required and remains *ad hoc*.

The Commission recognizes and appreciates the crucial role played by the security community. Canada's success as a diverse society will be measured by the government's ability to safeguard its citizens while protecting human rights.

Many abuses and discriminatory practices can be prevented if the systems in place are designed in such a way as to ensure measures of accountability. Only then will national security agencies and their monitoring bodies be able to assure the public that their human rights are being protected.

The National Security Research Initiative

The Commission has completed three of four research reports that explore various facets of the relationship between national security and human rights. In studying the issue, the Commission has examined current and potential points of friction between national security practices and human rights protection, the extent to which national security agencies and their monitoring bodies consider and report on human rights, and whether profiling is an effective tool in ensuring security. Still to come is a study of the potential areas of discrimination in the certification of a person's identity. The first three reports are available on the CD-ROM included with this Annual Report.

• Engaging the Public

Commission representatives attended key events and conferences around the country hosted by partners of the human rights community. Whether participating in spirited debates about freedom of expression, describing the state of racism in Canada or celebrating the United Nations International Day of Persons with Disabilities, the Commission's spokespersons provided insight and perspective on current and emerging human rights issues.

This year marked the 60th Anniversary of the Universal Declaration of Human Rights. The Commission participated in a number of events to mark the anniversary, and hosted an event to raise awareness of human rights and reinvigorate peoples' commitment to the fundamental concepts of personal freedom and respect for the dignity of each individual. The Commission also had the honour of participating in the national Remembrance Day ceremony where the Chief Commissioner laid a wreath to pay special tribute to the men and women who have served so valiantly to uphold Canada's commitment to universal freedom, dignity and justice.

Speeches delivered by members of the Commission are available on the Commission's website.

Home → Resources → News Room → Speeches

Public Information

The Commission's website and publications are an increasingly important source of information for Commission stakeholders and the public. Increased outreach and public awareness initiatives have encouraged a growing number of Canadians to visit our website and request printed copies of our publications. In 2008, the Commission distributed 88,196 publications and its website was visited 2,165,817 times.

Available on the CD-ROM

- Report to the Canadian Human Rights Commission Concerning Section 13 of the *Canadian Human Rights Act* and the Regulation of Hate Speech on the Internet (the Moon Report)
- Report on National Security and Human Rights Concerns in Canada: A Survey of Eight Critical Issues in the Post-9/11 Environment
- Report on the Effectiveness of Profiling from a National Security Perspective
- Report on Human Rights Issues in National Security: An Inventory of Agency Considerations
- Policy and Procedures on the Accommodation of Mental Illness



ADVANCING THE HUMAN RIGHTS SYSTEM

“Other countries see [Canada] as a source of innovative ideas, and a catalyst that inspires advances in human rights around the world.”

Chief Commissioner Lynch speaking on December 8, 2008, during a ceremony celebrating the 60th Anniversary of the Universal Declaration of Human Rights.

As a recognized leader in regional and international human rights networks, the Commission energetically spearheads initiatives and builds consensus on a wide variety of human rights issues. The Commission has contributed to creating a culture of cooperation amongst National Human Rights Institutions and advancing their role at every level. The Commission also works with its domestic partners to meet Canada's international human rights obligations and improve and strengthen Canada's human rights system.

• Strengthening the Role of National Human Rights Institutions

The Commission is proud to lead the International Coordinating Committee of National Institutions for the Promotion and Protection of Human Rights (ICC) at such a dynamic time in its history.

This past year as Chair of the ICC, the Commission:

- modernized the legal and governance framework of the ICC, incorporating it in Swiss jurisdiction;
- increased National Human Rights Institution and ICC engagement with other United Nations human rights mechanisms (i.e. Special Procedures, Treaty Bodies, and the Universal Periodic Review); and
- strengthened the fairness, transparency, and rigour of the ICC accreditation process.

Much of the success achieved over the past year continues to be attributed to active efforts to

strengthen a culture of cooperation within the ICC. In its capacity as Chair, the Commission led the development and implementation of a new leadership model and structure that more actively engages all four regions – the Americas, Africa, Asia-Pacific, and Europe – in consensus building and decision making.

To strengthen the Inter-American human rights system, the Commission led steps to advance the role for NHRIs within the Organization of American States. The Organization adopted a resolution in June 2008 that recognized and formalized the participation of national human rights institutions as well as their regional and international coordinating bodies (the Network of the Americas and the ICC).

The Commission also received broad support for its renewal until 2010 as a member of the Coordinating Committee for the Network of the Americas. In this role, the Commission will continue to strengthen National Human Rights Institutions' efforts for the promotion and protection of human rights within the Americas.

● The Universal Periodic Review

The Universal Periodic Review is a unique process whereby the human rights record of each of the 192 UN Member States is reviewed once every four years by the United Nations Human Rights Council.

In its capacity as Chair of the ICC, the Commission led the development of best practices and guidelines for National Human Rights Institutions' involvement in the Universal Periodic Review. Regional and international workshops were also held to foster a better understanding of how the ICC can best support National Human Rights Institutions' engagement in the Universal Periodic Review process as well as in the work of the other United Nations human rights mechanisms. The Commission worked in collaboration with the United Nations Office of the High Commissioner for Human Rights; the Canadian-based statutory agency, Rights and Democracy; and the Organisation Internationale de la Francophonie to organize and deliver these workshops.

The Commission was also involved in the Universal Periodic Review process first-hand as Canada is subject to a review in 2009. In developing its submission, the Commission carried out extensive research and consulted with all provincial and territorial human rights commissions in the country, as well as over 60 Non-Governmental Organizations. This consultation was facilitated through the Canadian International Human Rights Network, established by Rights and Democracy.

● The Human Rights Report Card

There is currently no systematic way to track how well Canada is achieving its human rights objectives. The Commission has been working diligently to address this issue by creating the Human Rights Report Card. The first of its kind, the Human Rights Report Card will be a powerful tool that provides Canadians with a comprehensive picture of human rights in Canada. This information would in turn assist policy and program makers in identifying where interventions may be required.

Recognizing that successfully implementing and managing such a tool requires the support of organizations from Canada's human rights community, the Commission engaged the Canadian Association of Statutory Human Rights Agencies; and is in the process of conducting consultations with federal, provincial and territorial government representatives, professionals and experts, and NGOs to ensure that this project is national in scope and speaks to the needs of all Canadians.

Available on the CD-ROM

- Links:
 - Universal Periodic Review Submission
 - Organization of American States
 - International Coordinating Committee of National Institutions for the Promotion and Protection of Human Rights
 - Canadian Association of Statutory Human Rights Agencies
 - Rights and Democracy
 - Organisation internationale de la Francophonie

FOSTERING A COLLABORATIVE AND INTERDEPENDENT APPROACH

“At the end of the day, the differences we make in our individual workplaces have an enormous collective impact on the world we share, making it more just and more equitable.”

Chief Commissioner Lynch speaking on October 27, 2008, during the opening of the Canadian Human Rights Commission’s 2008 Discrimination Prevention Forum.



Collaboration is integral to influencing a positive shift in the culture of human rights. The Commission fosters and sustains interdependent relationships with Canada’s federally regulated organizations. Human rights advisors, policy experts, and auditors support organizations in their efforts to integrate human rights into everyday practice so that conflicts are prevented.

• Promoting Employment Equity

The Commission works with employers to identify barriers to employment for the four designated groups – women, visible minorities, Aboriginal peoples, and persons with disabilities – and to implement proven practices to eliminate those barriers.

The audit process is designed to gather valuable information on successful strategies and proven practices for increasing representation of the designated groups. This contributes to the Commission’s ability to provide employers with targeted advice, prevention tools and enhanced information for the continuous improvement of the human rights culture in their workplaces.

The Commission continues to streamline and simplify its audit and approval processes so that employers are able to resolve issues faster. Concurrently, employers and union representatives benefit from workshops explaining the Commission’s employment equity audit process, a simplified framework document, and a

compliance audit questionnaire. Through this enhanced pre-audit support, the Commission encourages and enables employers to fulfill their responsibilities and take on a greater role in their compliance with the *Employment Equity Act* before they engage in the audit process.

Efforts continue to be made to increase efficiency and provide greater continuity between the Commission and employers. The Commission is exploring the creation of an employment equity extranet site that would provide employers with a single access point for information on best practices, auditing tools and other resource materials, progress reports, and compliance audit reports. This approach would further streamline the audit process, improve communications between employers and the Commission and make it easier for organizations to take the necessary steps to ensure that they are complying with the Act. Most important, this could facilitate the integration and retention of designated groups in the workplace.

● Facilitating Cooperation

The Commission facilitates cooperation and learning amongst employers to share best practices and identify emerging challenges and trends through the Employer Advisory Council and various training and learning opportunities.

The Employer Advisory Council is made up of organizations that have signed Memoranda of Understanding (MOU) with the Commission. Members benefit from a close working relationship with the Commission. In turn, the Commission is informed of emerging issues identified by partner organizations. The Employer Advisory Council also facilitates broader communication. Prevention-related matters, proven practices, tools, and resources reach a greater audience throughout various sectors thanks to the diversity of the Council's membership and the relationships forged by the Commission's offices across Canada.

The Commission's 12 MOU partner organizations have enthusiastically embraced making prevention initiatives a priority because they recognize that achieving the vision of the *Canadian Human Rights Act* will benefit their business and strengthen their reputations. As the Commission continues to successfully promote human rights, more organizations are taking proactive steps to improve their workplaces.

Portrait of the Four Designated Groups in the Canadian Workplace

As part of its mandate to ensure compliance with the *Employment Equity Act*, the Commission tracks progress in the private and public sectors in representation levels of the four designated groups covered by the Act: women, visible minorities, Aboriginal peoples and persons with disabilities.

The goal is to achieve representation for each of the four groups equal to their availability in the workforce.

In the public service, women, Aboriginal peoples and persons with disabilities continue to be fully represented. Members of visible minorities continue to be under-represented when compared to their availability in the workforce.

In the private sector*, members of visible minorities continue to be fully represented based on 2001 Census availability estimates. Persons with disabilities and Aboriginal peoples continue to benefit the least from employment equity initiatives.

Detailed graphs are available on the Commission's website and on the CD-ROM included with this Annual Report.

* Private sector organizations covered by the *Employment Equity Act* include banking, communication, transportation and some other federally regulated organizations.

Leading By Example – Workplace Diversity

In its efforts to encourage employers to achieve workplace diversity, the Commission strives to sustain its representation of designated groups to levels above their availability in the workforce.

The Commission had 181 employees, of whom:

- 65.9% were women (against a target of 59.7%);
- 12.3% were persons with disabilities* (against a target of 3.3%);
- 13.4% were members of visible minorities* (against a target of 8.5%); and
- 2.8% were Aboriginal peoples* (against a target of 2.6%).

* by self-identification

● Empowering Employers

Building on the momentum and knowledge generated by working with the Employer Advisory Council, the Commission is focusing its energy on supporting employers in effecting a cultural shift within their organizations.

To this end, the Commission is developing an Integrated Human Rights Maturity Model that will provide organizations with the tools to promote a self-sustaining human rights culture and monitor their own successes. The Commission garnered support for the initiative through consultations with the Employer Advisory Council, the Canadian Bankers Association, FETCO (Federally Regulated Employers – Transportation and Communications), and several other key organizations.

The Maturity Model will provide a system of defined activities required to reach each level of maturity and will help organizations to measure progress in integrating human rights into the workplace. The data collected by its measurement tool will also provide the Commission with an accurate snapshot of the maturity of human rights culture within Canada's federally regulated organizations – information that could serve to influence future research.

In addition, the Commission leverages its resources by certifying employees within federally regulated organizations to deliver human rights training. Graduates of the "Train-the-Trainer" initiative train members of their organization on how to respond to issues of discrimination between colleagues, managers and employees, and even between the organizations and the Canadian public.

A partnership with Human Resources and Skills Development Canada resulted in a significant increase in the number of people qualified to deliver training on Commission tools. The Commission also provides Human Rights Investigation training sessions, which enable organizations to perform internal human rights investigations using the same processes as the Commission. These training approaches maximize the impact of Commission resources and empower employers to effect change within their organizations.

The Commission's fourth annual Discrimination Prevention Forum brought together federally regulated employers and members of civil society from across the country to identify and discuss emerging issues, share knowledge and experience, and develop tools to prevent discrimination. This year's panel discussions and workshops explored the accommodation of religion, family/marital status, and physical disabilities. Proven practices were shared in the areas related to mental health, return-to-work, and religious accommodation.

Leading By Example – Workplace Well-being

As the Commission encourages employers to promote workplace well-being, it leads by example and has created an internal Workplace Well-being Steering Committee to explore wellness needs, propose initiatives, and engage in opportunities to promote best practices throughout the organization. The Steering Committee – made up of employees, managers and union representatives – develops and oversees the implementation of annual workplace well-being action plans, based on consultation and involvement of branches, employees and employee representatives.

The new internal policy on mental health is an integral part of the Commission's commitment to well-being in the workplace. The release of the policy at the Commission was accompanied by an awareness campaign intended to increase understanding of how to accommodate mental illness and how to promote mental health.

● Resolving Disputes

If an organization's efforts to prevent discrimination fail, a human rights issue can be brought to the Commission. The Commission is dedicated to resolving disputes in a fair, transparent and effective way. The Commission continues to place increased emphasis on early dispute resolution through mediation and informal dialogue, as these methods allow the parties to craft their own solutions, can help repair the damage to employment relationships and can be quicker. The benefits of mediation can extend beyond the parties resolving their disputes as some settlement terms also provided for systemic and policy changes that benefit Canadian society as a whole.

If a dispute cannot be resolved through dialogue or mediation and the inquirer wishes to pursue the matter, he or she can file a complaint. Once the complaint is accepted, the Commission's new triage function ensures that each complaint is addressed using the most appropriate and timely process.

In each case, the Commission is required to render a decision on the complaint. The commissioners can dismiss the complaint, appoint a conciliator, or refer the matter to the Canadian Human Rights Tribunal for further inquiry.

At year-end, the Commission had an active caseload of 568 complaints, down from 576 the previous year. The average age of its active caseload also decreased from 9.1 months in 2007 to 8.9 months in 2008. Detailed statistics on the complaints received by the Commission are available on the Commission's website and on the CD-ROM included with this Annual Report.

A Settlement Through Mediation

The Commission continues to place increased emphasis on early dispute resolution. Here is an example of a settlement that was reached through mediation.

Ground(s): Sex

Area: Employment

Sector: Transportation

Allegation: The complainant, a truck driver, alleged that a trainer harassed her and made inappropriate advances and comments during her training period with a transportation company. She further alleged that the company failed to address the situation after she complained.

Settlement: Financial compensation for general damages.

Verbal expression of regret.

Undertaking to develop an anti-harassment policy.

Anti-harassment training for employees.

More examples of settlements in 2008 are available on the Commission's website.

[Home](#) ➔ [Overview](#) ➔ [Resolving Disputes](#) ➔ [Settlement Examples](#)

Leading By Example – Bilingual Workplace

The Commission strives to be a model of good management and is committed to providing a fully bilingual workplace where staff may work in the official language of their choice.

- 74.6% of positions at the Commission were designated bilingual imperative, 23.2% were English essential, and 2.2% were either English or French.
- 52.5% of employees reported that their first official language was English, while 47.5% indicated it was French.

• Litigation

Litigation is an important method for establishing precedents, advancing thinking and providing clarity in evolving areas of law.

The Commission continued to represent the public interest by intervening in high impact cases at the Canadian Human Rights Tribunal and Federal Court in order to further human rights law for all Canadians. The Commission's involvement in these cases supports its strategic objective of acting as a proactive and influential catalyst for moving forward on human rights issues. Our successes – and those of many other parties engaged in these cases – further jurisprudence to support human rights advances for all. And yet, a next step is always necessary: it is important for employers and service providers to inform themselves of these judicial rulings and adapt their future actions accordingly. The Commission's future focus will encourage these positive shifts. Descriptions of cases that helped clarify the human rights landscape in 2008 are available on the Commission's website and on the CD-ROM included with this Annual Report.

• About this Annual Report

The Annual Report includes a CD-ROM that contains research reports, statistics, links and documents relevant to the issues discussed in the Report. The PDF version of this Annual Report is also included on the CD-ROM.

Distinguishing Between the Commission and the Tribunal

The Canadian Human Rights Commission and the Canadian Human Rights Tribunal are separate and independent organizations. When the Commission finds that a complaint warrants further inquiry, it refers the case to the Canadian Human Rights Tribunal. The Tribunal holds public hearings at which both sides can present their arguments and call witnesses. The Tribunal determines whether there has been discrimination based on a prohibited ground. If appropriate, the Tribunal orders a remedy.

Available on the CD-ROM

- Employment Equity Compliance Program (statistics and proven practices)
- Dispute Resolution Statistics
- High Impact Human Rights Cases



CANADIAN
HUMAN RIGHTS
COMMISSION

COMMISSION
CANADIENNE DES
DROITS DE LA PERSONNE

RAPPORT ANNUEL 2008

ANNUAL REPORT 2008

Canada

978-0-662-06601-9
HR1-2008-MRC

Distinction entre la Commission et le Tribunal

La Commission caractérise des droits de personnes et le Tribunal caractérise des droits de personnes soit des organisations distinctes qui une platitude devrait faire l'objet d'une enquête plus approfondie, elle l'institut devant le Tribunal plus particulièrement, lorsque l'ordre de la Commission est indépendante. Lorsque la Commission estime que la Commission a été fondée sur un motif illégitime et faire appelle à des témoins. Il décide ensuite si l'un ou plusieurs parties peuvent présenter leurs arguments devant les audiences publiques lors desquelles les candidats des droits de la personne. Ce dernier peut alors émettre des conclusions fondées sur les deux parties et faire une recommandation fondée sur un motif illégitime.

Le présent rapport renferme un CD-ROM en annexe qui présente des rapports de recherche, des statistiques, des hypothèses et des documents portant sur les questions abordées. Une version PDF du présent rapport se trouve également sur ce CD-ROM.

- Programme de conformité à l'équité (statistiques éprouvées)
- en matière d'emploi (statistiques et en matière d'emploi (statistiques éprouvées)
- Statistiques sur le règlement des différends
- Causes de droits de la personne ayant une incidence considérable

Sur le CD-ROM

Donner l'exemple -

Donner l'exemple – Un milieu de travail bilingue

A la fin de l'année, la Commission comparalement 56 cas accifs, comparativement à 576 l'année précédente. Large moyen de chaque cas était parallèles passée de 3,1 mois en 2007 à 8,9 mois en 2008. Des statistiques détaillées sur les plaintes réfugées par la Commission se trouvent sur le site Web de la Commission et sur le CD-ROM annexe au présent rapport.

• Règlement des différends

Donner l'exemple - La diversité en milieu de travail

Permettre d'optimiser les ressources de la
Gommision et de donner aux employeurs les
moyens de faire changer les choses au sein
de leur organisation.

De plus, la Commission maximise ses ressources en accreditant, au sein des organisations sous réglementation fédérale, des employés qui sont chargés de donner de la formation sur les droits de la personne. Les personnes ayant suivi avec succès la formation destinée aux formateurs apprennent à d'autres employés de leur organisation ce qu'ils peuvent faire lorsqu'elles des discriminations et des violations des droits humains et des citoyens. Un partenariat avec les compétences humaines du Développement social du Canada a permis d'accroître considérablement le nombre de personnes ayant les compétences requises pour donner une formation sur les outils de la Commission. La Commission offre également des séances de formation sur la manière de mener une enquête sur les plaintes de discrimination, les organisations qui font partie de la Commission offrent une compétence pour donner une formation sur les compétences pour donner une formation sur la manière de mener une enquête sur les plaintes de discrimination.

Ainsi, la Commission est à élaborer un « modèle de maturité intégrée pour les droits de la personne » qui fournitira aux organisations les outils dont elles ont besoin pour promouvoir une culture durable des droits de la personne en mesurant leur taux de réussite à cet égard. La Commission a obtenu le soutien des intervenants concernés à la suite de consultations avec le Conseil consultatif des employeurs, l'Association des mandataires canadiens, ETCF (Établissement des transports et des communications de la région fédérale) et plusieurs autres organisations clés.

• Habilitation des employeurs

FAVORISER UNE STRATÉGIE DE COLLABORATION ET D'INTERDEPENDANCE

Jennifer Lynch, présidente, le 27 octobre 2008, lors de l'ouverture du Forum sur la prévention de la discrimination 2008 de la Commission canadienne des droits de la personne.

« En fin de compte, les changements que nous gagnons dans nos meilleures pratiques sont une nécessité collective considérable sur le monde que nous partageons, le rendant plus juste et plus équitable. »

- Promotion de l'équité en matière d'emploi

La collaboration est essentielle pour provoquer un changement positif dans la culture des droits de la personne. La Commission favorise l'établissement et le maintien de relations d'interdépendance avec les organisations canadiennes sous réglementation fédérale. Les conselliers en matière de droits de la personne, les spécialistes en politiques et les bénéficiaires aideront les organisations soucrites à intégrer les droits de la personne et leurs activités quotidiennes de façon à prévenir les conflits.

La Commission aide les employeurs à cerner les obstacles à l'emploi des autres groupes des lignes - soit les femmes, les minorités visibles, les Autochtones - et les personnes handicapées - et à adapter des pratiques éprouvées des entreprises à éliminer ces obstacles.

Les processus de vérification sont conçus pour recueillir des renseignements précis sur les stratégies efficaces et les pratiques éprouvées permettant d'accroître la représentation des groupes désignés. La Commission est ainsi en mesure de fournir aux employeurs des conseils clairs, des outils de prévention de la discrimination ainsi que des informations personnelles afin qu'ils puissent faire évoluer la culture des droits de la personne dans leur milieu de travail.

Fiche de rendement en matière de droits de la personne

- Mémoire présente dans le cadre de l'Examen périodique universel
- Organisation des Etats américains
- Comité international de coordination des institutions nationales pour la promotion et la protection des droits de l'homme
- Associations canadienne des communautés et conseil des droits de la personne
- Droits et Démarcation de l'Organisation internationale de la Francophonie

Sur le CD-ROM

La Commission a également participé directement au processus de l'Examen périodique universel au cours d'un examen en 2009. Pour préparer son mémoire, la Commission a réalisé une vaste recherche et a consulté les commissions provinciales et territoriales des droits de la personne au pays ainsi qu'en plus de organisations non gouvernementales. Ces deux dernières ont également été consultées au cours de la rédaction du mémoire. La Commission a également été consultée par l'organisme Droits humains et démocratique, établi par la personne du Réseau canadien des droits de la personne du Centre consultatif sur la liberté de la presse.

Examen périodique universel

La Commission a également reçu un large appui visant le renouvellement, jusqu'en 2010, de son mandat comme membre du Comité de coordination du Réseau des Amérindiens. La Commission continue à promouvoir et protéger ces droits dans les Amériques.

FAIRE EVOLUER LE SYSTÈME DE PROTECTION DES DROITS DE LA PERSONNE

« D'autres pays nous

considèrent comme une source d'idées novatrices et comme un catalyseur de l'évolution des droits de la personne dans le monde. »

de l'homme.

la Déclaration universelle des droits de l'homme.
soulignant le 60^e anniversaire de Jennifer Lynch, présidente,

Reconneuve comme chef de file dans les réseaux – tant régionaux qu'internationaux – de protection des droits de la personne, la Commission dirige des initiatives de manièrre dynamique et amène les parties à faire consensus sur un vaste éventail de questions relatives aux droits de la personne. Elle a aidé à instaurer une culture de collaboration parmi les institutions nationales des droits de l'homme et à faire progresser le rôle de ces institutions à tous les niveaux. En outre, elle collabore avec ses partenaires à l'échelle nationale afin de veiller au respect des obligations internationales du Canada en matière de droits de la personne ainsi que d'améliorer et de renforcer le système. canadien de protection des droits de la personne.

Les efforts énergiques visant à renforcer la culture de collaboration au sein du CIC expliquent en grande partie les réussites de la dernière année. À la présidence du CIC, la Commission a dirigé la conception d'une structure de mise en œuvre d'un modèle permettant à une structure de gouvernance qui permettrait aux quatre régions – les Amériques, l'Asie-Pacifique et l'Europe – de participer davantage à la prise de décisions. L'Europe – de participer davantage à la prise de décisions – de consensus et à la prise de décisions.

Afin de renforcer le système intermédiaire de protection des droits de l'homme, la Commission a adopté une résolution qui reconnaît officiellement la participation des institutions nationales des droits de l'homme ainsi que de leurs organes de coordination régionale et internationale (le Réseau des Amériques et le CIC).

- Renforcement du rôle des institutions nationales
 - de promouvoir la participation du CIC et des institutions internationales de l'homme à d'autres institutions des droits de l'homme à l'échelle mondiale.
 - de promouvoir la participation du CIC, ce dernier ayant été mis en place par les Nations Unies (c'est-à-dire les procédures spéciales, les organes de traités, et l'Examen périodique universel).
 - a accru la participation du CIC et des institutions nationales des droits de l'homme à la tête du Comité de gouvernance du CIC, ce qui a renforcé la structure constante en personne morale en Suisse.
 - a modifié le cadre juridique et la structure du CIC, au cours de cette année à la présidence du CIC.
- La Commission :
 - a financé de son histoire.
 - a cours de cette année à la tête du Comité des institutions nationales pour la promotion et la protection des droits de l'homme (CIC) dans cette période intermédiaire de la Commission.
 - la Commission est forte d'être à la tête du Comité des institutions nationales pour la promotion et la protection des droits de l'homme (CIC) dans cette période de gouvernance du CIC, ce qui a renforcé la structure constante en personne morale en Suisse.

Renforcement du rôle des institutions nationales

des droits de l'homme

La Commission est forte d'être à la tête du Comité des institutions nationales pour la promotion et la protection des droits de l'homme (CIC) dans cette période de gouvernance du CIC, ce qui a renforcé la structure constante en personne morale en Suisse.

- La Commission :
 - a accru la participation du CIC et des institutions nationales des droits de l'homme à la tête du Comité de gouvernance du CIC, ce qui a renforcé la structure constante en personne morale en Suisse.
 - a modifié le cadre juridique et la structure du CIC, au cours de cette année à la présidence du CIC.
- La Commission :
 - a financé de son histoire.
 - a cours de cette année à la tête du Comité des institutions nationales pour la promotion et la protection des droits de l'homme (CIC) dans cette période intermédiaire de la Commission.
 - la Commission est forte d'être à la tête du Comité des institutions nationales pour la promotion et la protection des droits de l'homme (CIC) dans cette période de gouvernance du CIC, ce qui a renforcé la structure constante en personne morale en Suisse.

La Commission :

- a accru la participation du CIC et des institutions nationales des droits de l'homme à la tête du Comité des institutions nationales pour la promotion et la protection des droits de l'homme (CIC) dans cette période intermédiaire de la Commission.
- la Commission est forte d'être à la tête du Comité des institutions nationales pour la promotion et la protection des droits de l'homme (CIC) dans cette période de gouvernance du CIC, ce qui a renforcé la structure constante en personne morale en Suisse.

- Rapport présente à la Commission canadienne des droits de la personne concernant l'application de la Loi canadienne sur les droits de la personne à la réglemen-tation de la propagande haineuse sur Internet (rapport Moon)
- 13 de la Loi canadienne sur les droits de la personne à la réglementation de la propagande haineuse sur Internet (rapport Warak)
- étude de huit questions cruciales dans le contexte de l'après-11 septembre (rapport Walker)
- Les préoccupations relatives à la sécurité nationale dans le contexte de la sécurité du profilage dans le cadre de la sécurité nationale (rapport Bourque et coll.)
- Effectivité du profilage dans le contexte de la sécurité nationale (rapport Bergeron et coll.)
- Questions liées aux droits de la personne dans le cadre de la sécurité nationale (rapport Wilkie et coll.)
- Inégalité des considérations des organismes dans le cadre de la sécurité nationale : inégalité des droits de la personne (rapport Lévesque et coll.)
- Politique sur les mesures d'adaptation en matière de maladie mentale et procédures connexes (rapport Lévesque et coll.)
- Rapport sur les mesures d'adaptation en matière de maladie mentale et procédures connexes (rapport Lévesque et coll.)

Sur le CD-ROM

Le Web et les publications de la Commission canadienne sont de plus en plus nombreux à construire leur site Web et à commander les versions papier de nos publications. Au cours de l'année, la Commission publie 88 196 exemplaires de ses publications. Web et son site Web a reçu 2 165 871 visites.

Information du public

Page d'accueil → Ressources → Salle des nouvelles → Allocutions

Les allocutions prononcées par les membres de la Commission sont affichées sur notre site Web.

Mobilisation de la population

discriminatoires si les systèmes en place comprennent des mesures de la responsabilisation. Cet état de condition est essentiel pour que les organisations de sécurité nationale et leurs unités de surveillance puissent exercer leurs droits de la population qu'ils protègent les droits de la personne.

La Commission recommande d'apprécier le rôle primordial des intervenants du secteur de la sécurité. D'après d'autre part, le Canada aura le statut de société diversifiée dans la mesure où son gouvernement arrivera à assurer la sécurité de ses citoyens tout en protégeant les droits de la personne.

profils. Il importe donc de recueillir des données détaillées sur certaines choses comme les demandes de titres de voyage, les renvois à l'inspection secondaire à la frontière ou les arrêts de des fins d'inspektion. La collecte de telles données permet une analyse approfondie de tous les types de décisions qui sont preses et de leurs implications. Il faut consigner de telles décisions en plus du billet les organisations à rendre des compromis en faveur de la sécurité nationale ouraient ainsi faire leur travail. Jusqu'à présent, tous les organismes chargés de la sécurité et leurs unités de surveillance ont admis qu'il s'agissait des responsabilités à l'égard de la protection des droits de la personne, mais aucun n'est légalement tenu de faire rapport à cet égard, et on ne produit de ces rapports qu'en fonction des besoins de l'heure.

La Commission a produit trois documents relatifs à la sécurité nationale et à la sécurité de la personne. La Commission a également étudié les droits de la personne et la sécurité nationale dans les organismes d'attribution de l'identité d'une personne. Les trois premiers rapports de recherche se trouvent sur le CD-ROM annexé au présent rapport.

Initiative de recherche sur la sécurité nationale

Les droits de la personne démis par la *Loi canadienne sur les droits de la personne* concernent un traitement égal pour tous. Or, à une époque de resserrement des mesures de sécurité, cette législation permet d'ouvrir une brèche dans une absence de mesures de responsabilisation appartenant aux propriétaires. La responsabilisation est un outil puissant pour prévenir de telles violations et elle commence par la considération de chaque décision prise au nom de la sécurité nationale.

Tries peu de gènes traiteraient délibérément leurs semblables d'une façon qui contrviendrait à la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Toutefois, lorsqu'ils ne disposent pas de renseignements précis et concrets, les gènes ont tendance à se remettre à des stéréotypes personnels ou à des préjugés et c'est à ce moment-là que les choses deviennent vraiment troubles.

structure de sécurité composée d'organisations chagogées de protéger la liberté, la démocratie, les droits de la personne et la primauté du droit. Ces organisations n'ont pas toutes le même mandat, certains établissent tenues de forums des services de dérangement régional royal de Canada, de dérangement des frontières comme Passerpartout Canada ou de surveiller les frontières comme Agence des services frontaliers du Canada, par exemple. Depuis l'adoption de la loi antiterroriste en 2001, ces organisations ont davantage de responsabilités, ce qui complique la protection des droits de la personne.

La responsabilité nationale est le principe directeur sur lequel repose notre démocratie parlementaire. Elle permet à la population de demander aux gouvernements successifs de rendre des compétences au Parlement sur la manière dont ils s'acquittent de leurs responsabilités. L'obligation de veiller à la sécurité nationale tout en protégeant les droits de la personne est au nombre de ces responsabilités.

Selon le discours du Trône de 2008, le « dévouer le plus fondamental de tout État consiste à assurer la sécurité nationale ». Le Parlement a créé une

- Sécurité nationale et protection des droits de la personne

Il y a donc lieu de se poser la question suivante : dans quel genre de société la question surviendra-t-elle ? et la Commission, de vivre dans la dignité et le respect? Voilà le résultat des mesures extrêmes d'profession ou prendre des mesures extrêmes de rassouvenables permettra à tous les Canadiens de vivre dans la dignité et le respect? Voilà le résultat de la Commission.

du Code criminel, nous sommes tous responsables de trouver un juste équilibre entre la libéralisation d'une partie et la dignité et l'égalité de tous les Canadiens d'autre part.

Sort au long de 2008, la Lommission a accueilli favorablemement le débat sur la meilleure façon de résoudre le problème de la propagande haineuse sur Internet. Puisqu'elle a voté en faveur de la Loi canadienne sur les droits de la personne, la mesure efficace, la Commission se procupe dans la digitié et le respect. Par conséquent, l'interdiction de la propagande haineuse fait partie de cette responsabilité.

La libéralisation des médias a entraîné de nombreux changements dans la manière de faire de la presse. En effet, la loi Loi sur les droits de la personne a été modifiée en 2001, ce qui a permis aux médias de diffuser des nouvelles à leur guise. Cependant, cette loi a également limité la liberté d'expression et de réception. Les médias sont maintenant tenus de respecter certaines règles éthiques et légales, telles que la confidentialité des sources et la véracité des informations. Ces modifications ont eu un impact significatif sur l'industrie médiatique et ont changé la façon dont les médias traitent les nouvelles. Par exemple, les médias peuvent maintenant choisir de publier des nouvelles qui correspondent à leur vision de l'actualité, sans tenir compte des opinions des autres. Cela a entraîné une certaine polarisation dans la société canadienne, avec des médias qui se positionnent soit à droite, soit à gauche. Cependant, il existe toujours des médias indépendants qui essaient de maintenir une ligne éditoriale objective et éthique. Ces médias sont souvent critiqués pour leur manque de moyens financiers et leur dépendance vis-à-vis des grands groupes de médias. Cependant, ils jouent un rôle important dans la diffusion d'informations et d'opinions alternatives. Enfin, la libéralisation des médias a également changé la manière dont les médias sont financés. Les médias sont maintenant tenus de faire face à la concurrence des médias en ligne et de trouver de nouvelles sources de revenus. Cela a entraîné une augmentation de la publicité et de la vente de contenus payants. Cependant, cela a également entraîné une diminution de la qualité des médias, avec une tendance à la vulgarisation et à la simplification des informations. En conclusion, la libéralisation des médias a eu un impact profond sur l'industrie médiatique canadienne, et cela a changé la manière dont les médias traitent les nouvelles et comment les médias sont financés.

Liberte d'exp
et propagand
sur Internet

sur Internet

Liberte d'expression

Examen de l'article 13 - Le rapport Moon

l'Union des Nations pour l'exploitation et la survie de l'homme. La Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 a été adoptée par l'Assemblée nationale le 26 juillet 1789. Elle a été rédigée par un groupe de travail dirigé par Jean-Jacques Rousseau. La Déclaration des droits de l'homme et du citoyen a été adoptée par l'Assemblée nationale le 26 juillet 1789. Elle a été rédigée par un groupe de travail dirigé par Jean-Jacques Rousseau. La Déclaration des droits de l'homme et du citoyen a été adoptée par l'Assemblée nationale le 26 juillet 1789. Elle a été rédigée par un groupe de travail dirigé par Jean-Jacques Rousseau.

Sante mentale

La Commission est impatiente de collaborer avec les organisations des Premières nations à la conception d'un système qui reflète et respecte leur culture et leurs lois autochtones. Un grand nombre de communautés ont déjà mis en place leurs propres mécanismes de protection de ces droits. La Commission et la population canadienne ont beaucoup à apprendre de la riche histoire des méthodes traditionnelles, comme les cercles de guérison et autres processus faisant appel aux aînés.

Les problèmes de droits de la personne sont mieux résolus dans les communautés où ils surviennent. Par la collaboration, nous pouvons veiller à ce que la capacité, les processus et les ressources de la commission soient en place.

Il y a deux types de droits humains au Canada. Les droits collectifs puisqu'ils font concurrence aux droits individuels et, d'autre part, la ligne de ferme progresser les droits humains des Autrichiens au Canada. Au cours de la période de transition de trois ans, les gouvernements des Premières nations du Canada pourront examiner les politiques les plus populaires afin de veiller à ce qu'elles respectent et reconnaissent les droits humains de leur population en vertu de la Loi canadienne sur les droits de la personne.

Grâce à l'abrogation de l'article 67, les membres des Premières nations ont maintenant un nouveau recours pour soulever des préoccupations en matière de discrimination. Le gouvernement a aussi fait un pas dans la bonne direction lorsqu'il a établi une commission de vérification de la réconciliation autochtone et a prescrit des excuses aux peuples autochtones pour les mauvais traitements subis dans les années 60. L'abrogation de l'article 67 n'est pas une fin en soi, mais plutôt un début. Elle s'accompagne de nouveaux défis et de responsabilités accrus. L'une des principales responsabilités est de mieux faire connaître et comprendre les principes des droits de la personne dans le contexte de l'histoire et de la culture propres aux Premières nations du Canada. Pour accroître cette tâche collective,

Il ne fait maintenant aucun doute que la situation formelle est venue de la loi sur les indiens. Des membres des Premières nations est l'une des plus importantes questions relatives aux droits de la personne sur lesquelles le Canada doit se pencher. Un grand nombre de communautés des Premières Nations vivent une réalité caractérisée par une pauvreté chronique et un état toujours plus grand entre leurs conditions de vie et celles des autres Canadiens. Toutes les parties doivent agir si l'on veut que la situation s'améliore.



Commissaires

Présidente : Jennifer Lynch, C.R.

Vice-président : David Langtry

Commissaires à temps partiel : Robin A.M. Baird,
Sandi Bell, Yvonne M. Boyer et Roch A. Fournier.

En vertu de la LEC, la Commission vérifie la conformité des employeurs sous réglementation fédérale pour assurer qu'ils offrent des chances égales en matière d'emploi. Elle contribue ainsi à éliminer les obstacles à l'emploi en milieu de travail.

En vertu de la LEC, la Commission vérifie la conformité des employeurs sous réglementation fédérale pour assurer qu'ils offrent des chances égales en matière d'emploi. Elle contribue ainsi à éliminer les obstacles à l'emploi en milieu de travail.

La Commission encourage les parties à régler leur différend par le dialogue et par la médiation. Commissaire à temps partiel des plaintes, la Commission encourage les parties à régler leur différend par le dialogue et par la médiation. Tout au long du processus de traitement des plaintes, la Commission encourage les parties à régler leur différend par le dialogue et par la médiation. Tout au long du processus de traitement des plaintes, la Commission encourage les parties à régler leur différend par le dialogue et par la médiation. En vertu de la LEC, la Commission vérifie la conformité des employeurs sous réglementation fédérale pour assurer qu'ils offrent des chances égales en matière d'emploi. Elle contribue ainsi à éliminer les obstacles à l'emploi en milieu de travail.

Après des années de débat, le Parlement a adopté, en juin 2008, l'article de la LCFP en vertu duquel les Premières nations ne pourront bénéficier pleinement de la protection prévue par cette loi. La loi a été adoptée dans le but de protéger les droits de la population autochtone et de garantir la sécurité et la stabilité de la population autochtone.

La loi a été adoptée dans le but de protéger les droits de la population autochtone et de garantir la sécurité et la stabilité de la population autochtone. La loi a été adoptée dans le but de protéger les droits de la population autochtone et de garantir la sécurité et la stabilité de la population autochtone. La loi a été adoptée dans le but de protéger les droits de la population autochtone et de garantir la sécurité et la stabilité de la population autochtone.

La loi a été adoptée dans le but de protéger les droits de la population autochtone et de garantir la sécurité et la stabilité de la population autochtone. La loi a été adoptée dans le but de protéger les droits de la population autochtone et de garantir la sécurité et la stabilité de la population autochtone. La loi a été adoptée dans le but de protéger les droits de la population autochtone et de garantir la sécurité et la stabilité de la population autochtone.

La loi a été adoptée dans le but de protéger les droits de la population autochtone et de garantir la sécurité et la stabilité de la population autochtone.

• Responsabilités

La Commission est chargée d'appliquer la LCFP et de veiller au respect de la LCFP. La Commission a le mandat de favoriser l'égalité des chances et de protéger les personnes contre la discrimination dans l'emploi et dans la prestion des services. Un élément clé de la Commission est de promouvoir le rôle et les activités de la Commission de même que son principe fondamental : l'égalité des chances.

MANDAT DE LA COMMISSION

La Commission est chargée d'appliquer la LCFP et de veiller au respect de la LCFP. La Commission a le mandat de favoriser l'égalité des chances et de protéger les personnes contre la discrimination dans l'emploi et dans la prestion des services. Un élément clé de la Commission est de promouvoir le rôle et les activités de la Commission de même que son principe fondamental : l'égalité des chances.

La Commission est chargée d'appliquer la LCFP et de veiller au respect de la LCFP. La Commission a le mandat de favoriser l'égalité des chances et de protéger les personnes contre la discrimination dans l'emploi et dans la prestion des services. Un élément clé de la Commission est de promouvoir le rôle et les activités de la Commission de même que son principe fondamental : l'égalité des chances.

La Commission est chargée d'appliquer la LCFP et de veiller au respect de la LCFP. La Commission a le mandat de favoriser l'égalité des chances et de protéger les personnes contre la discrimination dans l'emploi et dans la prestion des services. Un élément clé de la Commission est de promouvoir le rôle et les activités de la Commission de même que son principe fondamental : l'égalité des chances.

La Commission est chargée d'appliquer la LCFP et de veiller au respect de la LCFP. La Commission a le mandat de favoriser l'égalité des chances et de protéger les personnes contre la discrimination dans l'emploi et dans la prestion des services. Un élément clé de la Commission est de promouvoir le rôle et les activités de la Commission de même que son principe fondamental : l'égalité des chances.

La Commission est chargée d'appliquer la LCFP et de veiller au respect de la LCFP. La Commission a le mandat de favoriser l'égalité des chances et de protéger les personnes contre la discrimination dans l'emploi et dans la prestion des services. Un élément clé de la Commission est de promouvoir le rôle et les activités de la Commission de même que son principe fondamental : l'égalité des chances.

La Commission est chargée d'appliquer la LCFP et de veiller au respect de la LCFP. La Commission a le mandat de favoriser l'égalité des chances et de protéger les personnes contre la discrimination dans l'emploi et dans la prestion des services. Un élément clé de la Commission est de promouvoir le rôle et les activités de la Commission de même que son principe fondamental : l'égalité des chances.

La Commission est chargée d'appliquer la LCFP et de veiller au respect de la LCFP. La Commission a le mandat de favoriser l'égalité des chances et de protéger les personnes contre la discrimination dans l'emploi et dans la prestion des services. Un élément clé de la Commission est de promouvoir le rôle et les activités de la Commission de même que son principe fondamental : l'égalité des chances.

La Commission est chargée d'appliquer la LCFP et de veiller au respect de la LCFP. La Commission a le mandat de favoriser l'égalité des chances et de protéger les personnes contre la discrimination dans l'emploi et dans la prestion des services. Un élément clé de la Commission est de promouvoir le rôle et les activités de la Commission de même que son principe fondamental : l'égalité des chances.

| | |
|-------|---|
| | Au sujet du présent rapport |
| 16 | |
| 15 | Recours aux tribunaux |
| 14 | Reglement des différends |
| 13 | Habilitation des employeurs |
| 12 | Collaboration facilitée |
| 11 | Promotion de l'équité en matière d'emploi |
| 11 | Favoriser une stratégie de collaboration et d'interdépendance |
| 10 | Fiche de rendement en matière de droits de la personne |
| 10 | Examen périodique universel |
| 9 | Renforcement du rôle des institutions nationales des droits de l'homme |
| 9 | Faire évoluer le système de protection des droits de la personne |
| 8 | Mobilisation de la population |
| 7 | Sécurité nationale et protection des droits de la personne |
| 6 | Liberté d'expression et propagande haineuse sur Internet |
| 4 | Abrogation de l'article 67 : pleine égalité des membres des |
| 4 | Prémisses devant la loi |
| 3 | Éclairer et influencer le débat public |
| 3 | Manière de la Commission |
| 1 | Message de la présidente |

TABLE DES MATIÈRES

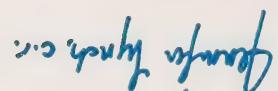
Ottawa, Canada K1A 1E1

Greffière de la Chambre des communautés

C.C. Mrs Audrey O'Brien

P.J.

Jennifer Lynch, C.R.



Je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, l'assurance de ma très haute considération.

canadienne des droits de la personne, aux fins de son dépôt à la Chambre des communautés.

L'équité en matière d'emploi, j'ai le plaisir de vous transmettre le Rapport annuel 2008 de la Commission canadienne des droits de la personne sur les droits de la personne et à l'article 32 de la Loi sur

Monsieur le Président,

Ottawa (Ontario) K1A 0A6

Chambre des communautés

Président de la Chambre des communautés

L'honorable Peter Milliken, député

Mars 2009

Président

Chief Commissioner

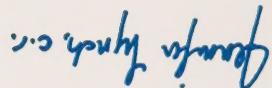
COMMISSION CANADIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE
CANADIAN HUMAN RIGHTS COMMISSION



Ottawa, Canada K1A 1E1

Greffier du Sénat et greffier des Parlements
c.c. M. Paul Belisle
P.J.

Jennifer Lynch, c.c.



je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, l'assurance de ma très haute considération.

Conféremment à l'article 61 de la Loi canadienne sur les droits de la personne, aux fins de son dépôt au Sénat.
L'équité en matière d'emploi, j'ai le plaisir de vous transmettre le Rapport annuel 2008 de la Commission
canadienne des droits de la personne, aux fins de son dépôt au Sénat.

Monsieur le Président,

Ottawa (Ontario) K1A 0A4
Le Sénat
Président du Sénat
L'honorable Noël A. Kinsella

Mars 2009

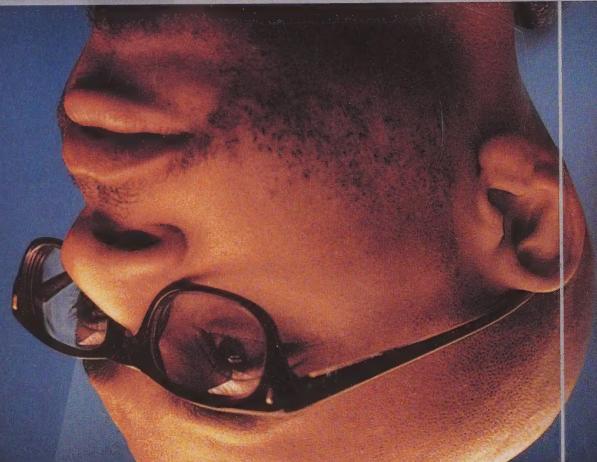
Présidente
Chief Commissioner

COMMISSION CANADIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE
CANADIAN HUMAN RIGHTS COMMISSION



Canada

RAPPORT ANNUEL 2008
ANNUAL REPORT 2008



RESPECT
PERFORMANCE
EGALITÉ

